



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПРОХОРОВСКИЙ РАЙОН»

Белгородской области

« 20 » октября 2022 г.

№ 790

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Центр
молодежных инициатив
«МИР» Прохоровского
района Белгородской
области»**

На основании постановления Правительства Белгородской области от 18 сентября 2023 года № 525-пп «Об увеличении оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений, финансируемых за счёт областного и местных бюджетов», постановления администрации муниципального района «Прохоровский район» от 29 сентября 2023 года № 727 «Об увеличении оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений, финансируемых за счет областного и местного бюджета», в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр молодежных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области, в связи с увеличением оплаты труда работника, для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципального учреждения администрация Прохоровского района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр молодежных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области» (далее – Положение, прилагается).

2. Управлению финансов и налоговой политики администрации Прохоровского района (Ворона Г. В.) осуществлять финансирование оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр

молодежных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области» в соответствии с Положением, утвержденным в пункте 1 настоящего постановления, в пределах средств, предусмотренных на очередной финансовый год.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023 года.

4. Постановление администрации муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области от «13» августа 2019 года №773 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр молодежных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области» признать утратившим силу.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации района по социально-культурному развитию Наплёкову С.В.

**Глава администрации
Прохоровского района**



С.М. Канищев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального района
«Прохоровский район»
от «22» октября 2023 г.
№ 790

Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр молодежных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУ «Центр молодежных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области» (далее - Положение) разработано с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 28 ноября 2008 года № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»;
- постановления правительства Белгородской области от 6 февраля 2017 года № 37 – пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений молодежной политики Белгородской области»;

1.2. Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников МКУ «Центр молодежных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области» (далее - учреждение), направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников молодежной политики, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры базовых окладов работников МКУ «Центр молодёжных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области»;
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.4. При утверждении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящие в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Базовый оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

2.1. Размеры базовых окладов работников МКУ «Центр молодёжных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (приложение №1).

Базовые оклады заместителей устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже базовых окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений области и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 5.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пункте 2.3 настоящего раздела.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 2,0 (т.е. до 200 процентов от должностного оклада).

2.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;
- стимулирующей надбавки за выслугу лет;
- стимулирующей надбавки за звание.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Установление стимулирующей надбавки руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, осуществляется по представлению заместителей руководителя учреждения, остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.5 - 2.7 настоящего раздела.

2.5. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы всем сотрудникам устанавливается руководителем МКУ «Центр молодёжных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области», по согласованию с начальником МКУ «Управление физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Прохоровского района» в зависимости от специфики деятельности работника.

Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - до 200 процентов оклада.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в МКУ «Центр молодёжных инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области» в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге свыше 5 лет - 15 процентов.

2.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер надбавки устанавливается до 10 процентов - от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

2.8. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 процентов общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из районного бюджета.

Руководитель учреждения направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности учреждения.

2.9. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителя, специалистов, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.10. Работникам, занимающим должности руководителя, специалистов, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.1. Размеры базовых окладов рабочего учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ (приложение №1).

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3, 3.4 настоящего раздела.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0 (т.е. до 100 процентов от должностного оклада).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах - до 0,2 (т.е. до 20 процентов от должностного оклада).

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за качество выполненной работы;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.6 - 3.7 настоящего раздела.

3.6. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы. Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу за качество выполненной работы и ее размеров принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия, года. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - до 100 процентов от должностного оклада.

3.7. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет - в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

- при выслуге от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге свыше 5 лет - 15 процентов.

3.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения складывается из базового оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Базовый оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается учредителем и утверждается локальным актом.

Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров состоит из базового оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовые оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже базовых окладов руководителей этих учреждений.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0 (т.е. до 200 процентов от должностного оклада). Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранен или снижен.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения базового оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления базового оклада руководителя, размер базового оклада руководителя учреждения определяется органом исполнительной власти области, являющимся главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение молодежной политики.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований бюджета и оформляется локальным актом, по согласованию с учредителем.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за тяжелый труд, работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат устанавливаются в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда при наличии рекомендаций по улучшению условий труда, по режимам труда и отдыха комиссии по проведению специальной оценки условий труда).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 818, могут быть установлены премии при наличии денежных средств.

Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения по согласованию с учредителем. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения:

- премия по итогам работы за период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы: премия за месяц, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год;

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников на основании служебной записки.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, Прохоровского района при:

- поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области в размере до одного должностного оклада;
- награждении Почетной грамотой профильного федерального агентства Российской Федерации и управления молодежной политики Белгородской области в размере до одного должностного оклада;

- награждении Почетной грамотой и Благодарностью главы администрации района, Муниципального совета, до рекомендованного размера согласно положениям о награждаемых.

6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- участие в проектной деятельности.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27) (Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат свыше двух месяцев (ст. 145.1)) и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимают начальник управления – директору, директор – сотрудникам на основании письменного заявления работника по согласованию с учредителем.

Выплата материальной помощи производится в пределах средств фонда оплаты труда бюджетного учреждения.

7.3. Размеры базовых окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений молодежной политики".

7.4. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

7.5. Размеры базовых окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений молодежной политики".

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Центр молодёжных инициатив «МИР»
Прохоровского района Белгородской области»

**Размеры базовых окладов сотрудников МКУ «Центр молодёжных
инициатив «МИР» Прохоровского района Белгородской области»
с 1 октября 2023 года**

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1.	Директор	Соотношение от средней заработной платы работников учреждения
2.	Специалист по работе с молодежью	9747
3.	Рабочий	7689
4.	Сторож	6991
5.	Уборщик служебных помещений	6991